

Conjeturas organizacionales
Fundamentos para el estudio
de la organización ◀

Conjeturas organizacionales Fundamentos para el estudio de la organización ◀

Carlos Tello Castrillón
Elkin Fabriany Pineda
Compiladores



Bogotá, D. C., 2018

© Universidad Nacional de Colombia - Sede Palmira
Facultad de Ingeniería y Administración
© Editorial Universidad Nacional de Colombia
© Carlos Tello Castrillón
Elkin Fabriany Pineda
Compiladores

Primera edición, 2018

ISBN 978-958-783-498-7(papel)
ISBN 978-958-783-500-7 (IBD)
ISBN 978-958-783-499-4 (digital)

Colección Ciencias de Gestión

Edición
Editorial Universidad Nacional de Colombia
direditorial@unal.edu.co
www.editorial.unal.edu.co

Coordinadora editorial:
Mabel López Jerez
Diagramación:
Ángela Pilone Herrera

Henry Ramírez Fajardo
Diseño de la colección

Bogotá, D. C., Colombia, 2018

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales

Impreso y hecho en Bogotá, D. C., Colombia

Catalogación en la publicación Universidad Nacional de Colombia

Conjeturas organizacionales : fundamentos para el estudio de la organización /
Carlos Tello Castrillón, Elkin Fabriany Pineda, compiladores. -- Primera edición.
-- Bogotá : Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectoría de Investigación.
Editorial ; Palmira : Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ingeniería y
Administración, 2018.
170 páginas : ilustraciones, diagramas, fotografías.-- (Ciencias de gestión)

Incluye referencias bibliográficas e índice analítico
ISBN 978-958-783-498-7 (rústica). -- ISBN 978-958-783-499-4 (e-book). --
ISBN 978-958-783-500-7 (impresión bajo demanda).

1. Administración -- Filosofía 2. Organizaciones 3. Sociología de las
organizaciones 4. Sistemas sociales 5. Paradigmas (Ciencias sociales) 6. Cambio
organizacional I. Tello Castrillón, Carlos Antonio, 1970-, compilador II. Pineda
Henao, Elkin Fabriany, 1988-, compilador III: Serie

CDD-23 658.001 / 2018

► Prólogo

Este libro es importante. A lo largo de sus páginas encontramos, en primer lugar, un erudito recorrido por los autores que se han propuesto pensar las organizaciones con el fin de elaborar una teoría acerca de ellas y, en pocos casos, acerca de su complejidad. Pero los autores de este libro no desean quedarse en el simple recorrido erudito, que a veces alcanza el aroma de la sistematización, sino que se proponen ir más lejos. Desean “ennoblecere” tanto la disciplina como la práctica administrativa mediante el desarrollo de un “marco general de referencia”, asumiendo una postura “siempre crítica y autocuestionadora”. Por lo tanto, los autores buscan situarse “más allá” de las fronteras de lo simplemente instrumental. Y ciertamente lo consiguen.

Para el logro de este propósito “ennoblecedor”, el libro se estructura a partir de tres “miradas”, a saber: la filosófica, la científica y la tecnológica. No es usual sino, por el contrario, original lo que en este libro se pretende: integrar estas tres miradas, dos de ellas tan ajenas y hasta exóticas si se piensa en la literatura administrativa convencional que informa y nutre buena parte de la cátedra universitaria. A partir de esta integración transdisciplinaria de las tres miradas mencionadas, el libro arriesga una definición de organización, tal como puede observarse en el capítulo tercero a manera de propuesta “conjetural”.

Además de la utilización de la “conjetura” como propuesta epistemológica para pensar la “verdad” y el conocimiento, este libro constituye una contribución a los estudios organizacionales, que es lo que los autores pretenden. Y lo consiguen, porque después de leerlo se tiene la certeza de que la mirada sobre las organizaciones ha quedado enriquecida.

Sin embargo, deseo que mi tarea como autor de este prólogo no se circunscriba a presentar descriptivamente este trabajo, con el fin de encontrar y destacar en él los valores y contribuciones al campo, ya que su lectura ha obrado como una provocación que me lleva a intervenir en el debate. Esta incitación vale oro, justifica su lectura y habla bien del libro. Veamos:

La definición de organización que el profesor Carlos Tello Castrillón arriesga en el capítulo tercero lo comprende todo. Identifica en ella los componentes y dimensiones presentes en la organización, incluidos los diversos intereses que entran en juego. Invito al lector a ir directamente a estos renglones y pensarlos con detenimiento. Como podrá observarse, cada palabra en esta definición es un concepto cargado de significación.

Muy bien. Situados allí, juzgo trascendental que, a partir de estos componentes y dimensiones, pudiera hacerse un trabajo posterior encaminado a lograr la transformación de los conceptos abstractos contenidos en la definición de *organización*, en conceptos concretos, tal como el viejo Marx lo propuso, como trabajo crítico epistemológico, en su ejemplar “introducción” a la *Crítica de la economía política*. Trabajo que Louis Althusser, de alguna manera, después retomó para demostrar que el pensamiento que lleva a cabo esta operación crítica de transformación en realidad hace un proceso de producción teórica que va del concepto abstracto y general al concepto concreto y particular.

Si el lector observa, esta desagregación de los conceptos abstractos encaminada a lograr conceptos concretos la intenta el profesor Tello Castrillón de manera certera pero breve en los cuatro párrafos inmediatamente siguientes a la definición de *organización*. Estos párrafos, sumados, contienen solo veintidós renglones. No obstante esta brevedad, juzgo que este paso crítico que el profesor Tello Castrillón insinúa, en la dirección de transformar los conceptos generales y abstractos de su definición de organización en conceptos concretos, abre un camino fecundo a emprender en trabajos posteriores. Desde aquí lo invito a él y a su grupo de investigación a emprenderlo.

Por otra parte, propongo que para dar cuenta de la complejidad de este objeto de conocimiento llamado organización, una de sus dimensiones esenciales —que hace parte sustancial de ella, que es precisamente la causa de las tensiones y que trae permanentes dificultades a la gestión administrativa— es la manera como, en el mundo moderno, e incluso en el contemporáneo hipermoderno, se representa en las mentes de subordinadores y subordinados la relación de subordinación. ¿A qué disciplina, ciencia o teoría corresponde como objeto de análisis y conocimiento este tema de las representaciones mentales que los seres

humanos se hacen del mundo en general, pero específicamente de las relaciones de subordinación en el trabajo?

La importancia esencial de esta dimensión de la organización se pone en evidencia y se agiganta cuando se desagrega el concepto abstracto y genérico de lo *político* y del *poder* en la organización, así como cuando se introduce el tema de la búsqueda del “equilibrio” y la “armonización” de los intereses diversos de las personas que conforman la organización. Y si desagregamos el concepto abstracto de *interés*, nos aparecen intereses diferentes, contrarios, complementarios, antagónicos, cuantitativos y cualitativos, a título de simple ejemplificación.

Todo el tejido social está hecho, desde siempre, de diversas formas y tipos de subordinación. Desde las sociedades ancestrales y tradicionales, hasta las actuales en todos los continentes, sean los modelos económicos y sociales capitalistas o no. Esto está ligado a la presencia del poder de todo tipo, a las diversas formas en que interviene en la sociedad humana, y que se expresa como la capacidad que alguien tiene de lograr que otro haga lo que le es ordenado.

Esta capacidad de lograr que otro haga lo que le es ordenado ha tenido fuentes de legitimación extramundanas e intramundanas. En las culturas y sociedades en las cuales domina la creencia según la cual la fuente del poder y de la autoridad viene de “afuera” de este mundo —como ocurre con los dioses, de manera directa o a través de sus representantes—, la relación de subordinación en general, y en el trabajo en particular, se encuentra legitimada desde el exterior del mundo terrenal y se erige como indiscutible.

Por el contrario, en aquellas sociedades y culturas en las cuales el poder y la autoridad tienen su fuente en factores intramundanos —como ocurre en términos generales en la sociedad moderna secularizada—, la legitimidad de la relación de subordinación se vuelve debatible, cuestionable. Todo el debate filosófico sobre la alienación en el trabajo y la legitimidad de la plusvalía, así como las utopías o metarrelatos libertarios del siglo XIX y de la mitad del siglo XX, tienen un vínculo esencial con la manera como se representa mentalmente para el subordinado e incluso para el subordinador la relación de subordinación en el trabajo asalariado.

En el mundo moderno capitalista, esta legitimidad de lograr la subordinación de un ser humano en el trabajo se ha trasladado a la dimensión contractual de la sociedad, es decir, al contrato de trabajo como un vínculo laico intramundano, decidido por individuos libres y autónomos, lo cual le hace decir a Humberto Cerroni que la sociedad moderna ha devenido en esencialmente contractual y sinalagmática.

Platón, en *La República*, dijo que la esclavitud era un producto de la naturaleza. Esta manera de representarse mentalmente el trabajo esclavo abarcó algo más de ocho siglos. San Agustín, en *La ciudad de Dios*, señaló que el creador quiso que los hombres dominaran solo sobre las aves y demás animales que poblaban la tierra, pero que jamás quiso que los hombres dominaran sobre otros hombres. Explicó, entonces, que esta “iniquidad” —obsérvese bien la palabra que remite a lo inicuo— provenía del pecado originario. Y esta representación de la relación de subordinación política, social y laboral en el trabajo esclavo y servil abarcó algo más de diez siglos. Pero la Modernidad occidental capitalista puso en marcha valores y, sobre todo, representaciones mentales, tales como la libertad, la igualdad humana y la autonomía del sujeto, todo lo cual la organización recorta, niega, aplaza, reglamenta, en fin. ¿Quién se ocupa dentro de la teoría organizacional de este problema tan complejo pero tan esencial y, a la vez, tan escamoteado y eludido?

Obligado a no extenderme, propongo que para el campo de estudio de las organizaciones se abra un capítulo esencial encaminado a pensar cómo la relación de subordinación humana en el trabajo en el mundo moderno y contemporáneo —aunque en el mundo premoderno también— es, en principio, indeseada y molesta desde el punto de vista antropológico y psíquico, pero sobre todo cultural, motivo por el cual las culturas y las sociedades han debido elaborar, antes y ahora, relatos, ideologías e imaginarios de todo tipo encaminados a cicatrizar este malestar. Todo ello, las organizaciones lo incorporan para legitimar la subordinación.

A pesar de este esfuerzo de cicatrización, nunca como ahora la legitimidad de la relación de subordinación había estado tan erosionada y en crisis. Por todas partes, hoy por hoy, la orden y la subordinación se mimetizan, ambas son objeto de fuertes eufemismos lingüísticos. El malestar que la subordinación en el

trabajo genera entra cada vez más en la órbita de los discursos de autoayuda y en los dispositivos de penetración y manipulación psíquica. En la teoría organizacional, ¿qué disciplina se ocupa de este tema esencial? ¿La filosofía, la ciencia o la tecnología?

Mientras la robótica no sustituya lo humano en el trabajo, la antropología, la psicología y la lingüística críticas, no funcionales ni instrumentales, deben ocupar un lugar central en los estudios organizacionales. La relación de subordinación en el trabajo en todo momento se quiere esquivar, eludir y edulcorar en la literatura gerencial, hasta el punto de que hoy los viejos patrones, sin haber desaparecido ni cambiado de naturaleza, deben, sin embargo, llevar por nombre “empleadores”; los viejos obreros, sin haber desaparecido ni modificado tampoco su naturaleza, han pasado a ser “colaboradores”; y los jefes, sin haber sufrido la menor transubstanciación, ahora se denominan “líderes”. ¿A qué se deberá este trabajo que ha debido hacerse sobre el lenguaje administrativo en términos eufemísticos? No veo otra razón diferente a la necesidad de ocultar la relación de subordinación, como he dicho, de edulcorarla y hacerla invisible al mundo mental; es decir, al conjunto de representaciones mentales que los subordinados, e incluso los subordinadores, en nuestro tiempo están llamados a interiorizar por igual.

En consecuencia, juzgo que, junto con las “miradas” filosófica, científica y técnica que este libro propone de manera integrada para pensar la organización de manera crítica, las denominadas “ciencias humanas” —más allá del debate sobre su estatuto epistemológico— deben, por derecho propio, ingresar al campo de los estudios organizacionales, en cuanto la espina dorsal de la organización es la relación de subordinación en el trabajo, y en cuanto esta relación de subordinación es el objeto sobre el cual recaen, de manera central, las técnicas y los dispositivos de gestión.

Saludo con entusiasmo este libro, que suma y contribuye a los estudios organizacionales desde la mirada filosófica, científica y tecnológica, y que, por su fuerza propositiva y por sus conjeturas como modalidad epistemológica, ha obrado en este lector como una provocación capaz de llevarlo a intervenir en el debate.

Fernando Cruz Kronfly



*Helicón de la conjetura en la mente infantil...
heliconias en flor, conjeturas de Martina.*

Fotografía: *Carlos Tello Castrillón*

Modelo: *Martina Isabel Tello*

Retoque digital: *Sebastián Domínguez Gutiérrez*

Ciencias
de **Gestión**

Conjeturas organizacionales Fundamentos para el estudio de la organización ◀

Hace parte de la Colección Ciencias de Gestión.
Esta edición consta de 300 ejemplares.
Se diseñó y diagramó en la Editorial
Universidad Nacional de Colombia.

En su composición se utilizaron caracteres
ITC Berkeley Oldstyle Std 11/14 puntos,
formato de 16.5 x 24 centímetros.
Su cubierta va en Markatto Concetto Bianco
de 240 gramos, y las páginas interiores
en bond blanco de 90 gramos.

